



Skriven av:	RMJ-gruppen genom Martina Eriksson, HRF
Fastställd av:	RMJ-gruppen
Fastställandedatum:	2025-12-17
Reviderad av:	
Revisionsdatum:	

Handlingsplan för föräldralediga, gravida eller ammande arbetstagare i uttryckande tjänst

Syfte

Syfte med denna handlingsplan är i första hand att förebygga att gravida kvinnor, nyligen förlösta kvinnor och kvinnor som ammar ej utsätts för faktorer eller förhållanden i arbetet som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Handlingsplanen syftar även till att underlätta för arbetstagare, som varit föräldralediga, att återgå i tjänst. I handlingsplanen tydliggörs vilka arbetsvillkor som ska gälla.

Arbetsgivaren är vid nyanställning skyldig att informera varje enskild arbetstagare om denna handlingsplan, vad som gäller vid graviditet och föräldraledighet.

Det är upp till medarbetaren själv att avgöra när man väljer att berätta om graviditeten för arbetsgivaren. Dock finns det riskfaktorer inom yrkesgrupper i uttryckande tjänst som gör det nödvändigt att redan vid misstanke om graviditet informera närmaste chef. Det är viktigt att medarbetaren känner sig trygg i att berätta om graviditeten utan att information sprids till kolleger på arbetsplatsen. Chefen har tystnadsplikt och kan inte kommentera graviditet, anpassningar eller andra åtgärder som är kopplade till graviditeten utan berörd medarbetares medgivande. Chefen har dock möjlighet att söka stöd hos chefskollega och HR kring bedömningar och beslut kopplat till graviditeten.

I samband med att arbetstagaren meddelar sin graviditet till arbetsgivaren skall följande handlingsplan följas:

Under graviditet eller amning skall arbetstagaren:

- Undantas från tjänstgöring i uttryckningstjänst
- Inte utsättas för rök eller annat som kan vara ohälsosamt under tiden för graviditet eller amning
- Inte utföra tyngre lyft (gäller under hela graviditeten och 14 veckor efter förlossningen)

Riskbedömning

När du som chef får till dig att din medarbetare är gravid så ska en riskbedömning upprättas omgående. Därefter meddela arbetstagaren vilka åtgärder som ska vidtas. Arbetstagaren får inte sysselsättas:

- I arbete med rök-eller kemdykning
- I nattarbete, om ett läkarintyg anger att det skulle vara skadligt för arbetstagarens hälsa och säkerhet

Faktorer som kan medföra skada för den gravida eller fostret:

- Vibrationer, stötar eller rörelser i underlaget
- Buller
- Extrem kyla och värme
- Tunga lyft
- Arbetsrörelser och arbetsställningar
- Starka psykiska påfrestningar, stress, hot och våld och kränkande särbehandling

Anpassningsåtgärder

När medarbetaren meddelat sin chef om graviditet eller amning ska chefen omgående ta medarbetaren ur operativ tjänst. Chefen ska skyndsamt kalla till ett möte där chef och medarbetare går igenom denna handlingsplan och tar fram en plan framåt.

Anpassningsåtgärder och arbetsvillkor för heltidsanställda arbetstagare

Med hänsyn till de risker som personal i uttryckande tjänst kan utsättas för, behöver arbetsuppgifterna för den gravida och ammande medarbetaren anpassas. I första hand ska chef hitta lämpliga arbetsuppgifter inom den egna avdelningen och i andra hand undersöka om andra arbetsuppgifter är aktuella inom andra avdelningar. Samtliga förändringar i arbetsuppgifter ska ske i dialog mellan medarbetare, närmaste chef och HR. Omplaceringen sker med bibehållna anställningsvillkor och löneförmåner.

- Arbetstiden är 40 timmar/vecka om arbetstagaren arbetar dagtid och det ska skrivas ett nytt anställningsavtal på en tillfällig anställning under graviditeten.
- För gruppstillhörigheten ska medarbetaren ges möjlighet att, i den mån det går med tanke på graviditeten och efter genomförd riskbedömning följa sitt skiftlag under hennes ordinarie arbetstid.
- För att hålla sig ajour ska medarbetaren, i den mån det går med tanke på graviditeten, delta i övning på helg- eller kvällstid och då vara ledig motsvarande timmar en annan dag.
- Introduktion i de eventuellt nya arbetsuppgifterna ska genomföras.
- Närmaste chef ska löpande hålla sig underrättad om förändrade behov av anpassning av arbetsuppgifter och arbetstagaren ska meddela förändrade behov.
- Under graviditet skall anpassning med lämplig stationsklädsel ske. Arbetsgivaren har graviditetskläder hos sin leverantör som du beställer. Skulle kläderna inte passa eller vara lämpliga så kan du i samråd med chef köpa kläder i annan affär och arbetsgivaren står då för kostnaden. Handläggande tjänster
- För att upprätthålla den fysiska statusen och underlätta återgången i arbetet efter graviditeten och föräldraledigheten bör medarbetare i uttryckningstjänst genomföra minst två träningspass i veckan i den mån det går och anpassas efter graviditeten.
- Medarbetaren ges under föräldraledigheten fortsatt tillgång till de möjligheter till fysisk träning som finns på arbetsplatsen.
- NJR erbjuder anställda inom räddningstjänsten träning under och efter graviditet. Det ingår fem individuella möten online. Du kontaktar din chef som mailar NJR en intresseanmälan.

Anpassningsåtgärder och arbetsvillkor för deltidsanställda arbetstagare

- Arbetstagare som är anställda på RIB-avtalet blir avstängda från beredskapstjänstgöringen.
- Om arbetstagaren beviljas graviditetspenning från Försäkringskassan, utges mellanskillnaden mellan graviditetspenning och den ersättning som annars skulle ha utgetts för beredskap samt inplanerad tjänstgöring, exempelvis materialvård, övning och utbildning. Om arbetstagaren inte beviljas graviditetspenning från Försäkringskassan, utges den ersättning som annars skulle ha utgetts för beredskap samt inplanerad tjänstgöring. Ersättningen utges från och med den kalenderdag arbetstagaren meddelat om sin graviditet.
- För att hålla sig ajour skall arbetstagaren, i den mån det går med tanke på graviditeten och efter genomförd riskbedömning, delta i de övningar som hålls på deltidsstationen. För detta utgår övningsersättning enligt avtal.

Graviditetspenning genom Försäkringskassan

Om arbetsgivaren inte kan omplacera arbetstagaren på heltid kan graviditetspenning på hel eller deltid bli aktuell. Kemiska arbetsmiljöer, som kolmonoxid och cancerframkallande ämnen i brandrök, medför att man kan få graviditetspenning från och med den dagen arbetsgivaren underrättas om graviditeten och arbetstagaren blir avstängd från sina ordinarie arbetsuppgifter. Du kan få graviditetspenning på 25 procent, 50 procent, 75 procent eller 100 procent beroende på vilken omfattning arbetsgivaren kan erbjuda alternativa arbetsuppgifter.

Är arbetstagaren anställd på deltid under RIB-avtalet kan det vara svårt att få graviditetspenning beviljad av Försäkringskassan. Försäkringskassan kan säga nej till ekonomisk kompensation då beredskap inte räknas som arbetstid. Medarbetaren bör kontakta Försäkringskassan för att få närmare besked om möjlighet till graviditetspenning.

Kontakt under graviditet och föräldraledighet

- Under graviditet/föräldraledighet upprätthålls kontakten med arbetstagaren genom inbjudan till personalmöten, utbildningar och andra aktiviteter, men för detta utgår ingen ersättning från arbetsgivaren. Informationsutskick till personal gällande nya rutiner eller andra viktiga förändringar på arbetsplatsen ska även göras tillgängliga för den gravida/föräldralediga, exempelvis via e-post eller hemsida.
- Under föräldraledigheten ska medarbetaren erbjudas lönesamtal och medarbetarsamtal, men för detta utgår ingen ersättning från arbetsgivaren.
- Om föräldraledig medarbetare går in och arbetar under föräldraledigheten utgår ersättning timme mot timme. Det kan även gälla vid utbildning efter beslut av chef. OBS! detta gäller förutsatt att medarbetaren inte har ersättning från Försäkringskassan under samma tid.

Återgång i arbete (vid frånvaro mer än 3 månader)

- Inför återgång i utryckningstjänst görs kontroll av den fysiska förmågan (konditionstest). Vid längre frånvaro än 6 månader skall även läkarundersökning genomföras enligt (AFS 2023:15 Medicinska kontroller i arbetslivet)
- Beredskap ska finnas om arbetstagaren inte hunnit återfå den fysiska förmågan som krävs. Vid behov ska en rehabiliteringsplan upprättas.
- En tydlig plan för medarbetaren ska upprättas för övning och utbildning inför återgång i utryckningstjänst. Närmaste chef ska följa upp medarbetaren och kontrollera att medarbetaren uppfyller målen innan återgång i ordinarie utryckningstjänst.

Denna handlingsplan är framtagen utifrån följande regelverk:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
 - Planering och organisering av arbetsmiljöarbete-grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:2)
 - Risker vid vissa typer av arbeten (AFS 2023:13)
 - Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2023:15)
 - Föräldradidighetslag (1995:584)
 - Allmänna bestämmelse (AB 25)
 - Diskrimineringslagen (2008:567)
 - Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap (RIB 24)
-